

Berufliches Belastungserleben in der Sozialarbeit: gibt es Unterschiede zwischen angehenden und berufserfahrenen SozialarbeiterInnen hinsichtlich ihrer Belastung und ihrem berufsspezifischen Befinden?

Heisig, Sandra; Dalbert, Claudia; Schweikart, Rudolf

Veröffentlichungsversion / Published Version
Zeitschriftenartikel / journal article

Zur Verfügung gestellt in Kooperation mit / provided in cooperation with:
Verlag Barbara Budrich

Empfohlene Zitierung / Suggested Citation:

Heisig, S., Dalbert, C., & Schweikart, R. (2009). Berufliches Belastungserleben in der Sozialarbeit: gibt es Unterschiede zwischen angehenden und berufserfahrenen SozialarbeiterInnen hinsichtlich ihrer Belastung und ihrem berufsspezifischen Befinden? *Diskurs Kindheits- und Jugendforschung / Discourse. Journal of Childhood and Adolescence Research*, 4(2), 279-296. <https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-334541>

Nutzungsbedingungen:

Dieser Text wird unter einer CC BY-SA Lizenz (Namensnennung-Weitergabe unter gleichen Bedingungen) zur Verfügung gestellt. Nähere Auskünfte zu den CC-Lizenzen finden Sie hier: <https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/deed.de>

Terms of use:

This document is made available under a CC BY-SA Licence (Attribution-ShareAlike). For more Information see: <https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0>

Berufliches Belastungserleben in der Sozialarbeit

Gibt es Unterschiede zwischen angehenden und berufserfahrenen SozialarbeiterInnen hinsichtlich ihrer Belastung und ihrem berufsspezifischen Befinden?

Sandra Heisig, Claudia Dalbert und Rudolf Schweikart



Sandra Heisig



Claudia Dalbert



Rudolf Schweikart

Zusammenfassung

In diesem Artikel soll die Frage untersucht werden, inwiefern sich NovizInnen der Sozialarbeit von berufserfahrenen Fachkräften in ihrem beruflichen Belastungserleben, ihren Bewältigungsressourcen und ihrem berufsspezifischen Befinden unterscheiden. Die Ergebnisse einer Fragebogenstudie an MitarbeiterInnen in der Jugendhilfe ($n = 183$) und StudentInnen des Studienganges Sozialwesen im Praxissemester ($n = 59$) standen mit der Annahme in Einklang, dass sich die beiden Gruppen nur in der Qualität der beruflichen Belastungen sowie den ihnen zur Verfügung stehenden Ressourcen unterscheiden, nicht aber dem Befinden. Die Unterschiede werden dahingehend diskutiert, wie die Qualität in Ausbildung und Praxis zu gewährleisten und zu verbessern ist.

Schlagworte: Jugendhilfe, berufliches Belastungserleben, Bewältigungsressourcen, berufsspezifisches Befinden

Abstract

This article investigates the question in how far novices differ from experienced social workers as far as job-stress, coping resources, and job-specific well-being are concerned. In a questionnaire study workers in child and youth welfare ($n = 183$) were compared with students of social work in their practical semester ($n = 59$). In line with our hypotheses, the two groups differed only in the quality of job-stress and their coping resources but not in their job-specific well-being. These differences will be discussed regarding the quality of the education of social workers and of their practical work.

Key words: child and youth welfare, job-stress, well-being, coping resources

1 Forschungsfrage: Gibt es Unterschiede zwischen berufsunerfahrenen und berufserfahrenen SozialarbeiterInnen hinsichtlich ihrem Belastungserleben und ihrem berufsspezifischen Befinden?

Befunde aus der bisherigen Forschung konstatieren ein eher uneinheitliches Bild des Belastungserlebens und berufsspezifischen Befindens von Fachkräften in

Abhängigkeit von ihrer Berufserfahrung. Insbesondere kann die Forschungslage von Berufsunerfahrenen in der Sozialen Arbeit insgesamt als dürftig beurteilt werden. Die vorliegende Untersuchung will zur Schließung dieser Forschungslücke beitragen und lässt darüber hinaus Erkenntnisse zur Verbesserung der Ausbildung sowie der Berufspraxis erwarten.

Grundlage sind
gesundheitspsycho-
logische Konzepte
und das
transaktionale
Stresskonzept

Die theoretische Grundlage für die Beantwortung der Fragestellung bilden gesundheitspsychologische Konzepte, z.B. von *Antonovsky* (vgl. 1987), sowie das transaktionale Stresskonzept von *Lazarus* (vgl. 1966). Stress wird im Sinne von *Lazarus* als aversiv erlebte, von negativen Emotionen begleitete Beanspruchung verstanden (vgl. *Semmer/Udris* 2004), bei der die individuenzentrierte Sichtweise im Vordergrund steht. Das Belastungserleben ist das Ergebnis des Vergleichs zwischen personenspezifischen Handlungsmöglichkeiten und situationsspezifischen Anforderungen (vgl. *Lazarus* 1966). Darüber hinaus ist davon auszugehen, dass das berufsspezifische Befinden nicht nur durch Bewältigung und Belastungserleben erklärt werden kann, sondern auch durch die vorhandenen Ressourcen sowie den Wechselbeziehungen dieser Faktoren (vgl. *Taylor* 1989). Demzufolge ist es unzureichend, alleine die Arbeitsbedingungen und damit die Spannungsfelder zwischen Hilfe und Kontrolle sowie zwischen Selbst- und Fremdbestimmung zu betrachten. Vielmehr müssen auch die personalen Ressourcen der HelferInnen Berücksichtigung finden. Insofern sind objektive Charakteristika wie z.B. Zeitdruck Belastungen, die die Berufsunerfahrenen ebenso wie die berufserfahrenen Fachkräfte beanspruchen, aber je nach vorhandenen personalen und sozialen Ressourcen als mehr oder weniger belastend erlebt werden (*Semmer/Udris* 2004), zu berücksichtigen.

Die bisherige Forschung belegt nicht unbedingt einen qualitativen Unterschied im beruflichen Befinden (z.B. *Bromme/Haag* 2004), sondern legt die Annahme unterschiedlicher Belastungsquellen nahe. So ist das Belastungserleben von Berufsunerfahrenen eher durch methodische Unsicherheiten und strukturelle Unklarheiten geprägt. Berufserfahrenere scheinen demgegenüber die sich ständig verändernden und wachsenden fachlichen Anforderungen als Belastung zu empfinden, zumal diese häufig mit Zeit- und Verantwortungsdruck einhergehen. Alles in allem sind die Befunde aber eher uneinheitlich. Außerdem besteht aus stresstheoretischer Sicht die Annahme, dass weniger das Belastungserleben als solches, sondern der individuelle Umgang mit den Belastungen sowie die zur Verfügung stehenden Ressourcen für das berufliche Handeln und das berufsspezifische Befinden der Akteure entscheidend sind.

ExpertInnen und
NovizInnen unter-
scheiden sich in der
Qualität der erlebten
Belastungen

Insgesamt nahmen wir daher an, dass sich ExpertInnen und NovizInnen eher in der Qualität der *erlebten Belastungen* und weniger im *berufsspezifischen Befinden* unterscheiden. Darüber hinaus verglichen wir personale und soziale Bewältigungsressourcen. Hierzu wurden StudentInnen im Praxissemester des Diplom-Studiengangs Sozialwesen/Sozialpädagogik (NovizInnen) mit Fachkräften aus der ambulanten und stationären Jugendhilfe (ExpertInnen) verglichen. Die Ergebnisse werden dahingehend diskutiert, wie die Ausbildung an den Hochschulen bzw. die darin integrierte Praxisphase inhaltlich verbessert werden kann und welche Konsequenzen sich für die tägliche Arbeit der Fachkräfte ergeben.

Unterschiede im Belastungserleben und berufsspezifischen Befinden

Da es bisher kaum empirische Untersuchungen zu den Unterschieden im berufsspezifischen Befinden in der Sozialen Arbeit gibt, griffen wir für die Hypothesenbildung auch auf Forschungsergebnisse vergleichbarer Berufsgruppen zurück.

Bei *Seelig und Wendt* (vgl. 1993), die Lehrkräfte untersuchten, finden sich Hinweise, dass die mittlere Altersgruppe im Vergleich zu Jüngeren und Älteren mehr Belastungen erfährt. Bei *Enzmann* (vgl. 1996), der u.a. die Fachkräfte in der sozialen Arbeit untersuchte, nahmen die Stressoren Klienteninteraktionen und Zeitdruck mit wachsender Berufserfahrung hingegen eher ab. In einer Untersuchung aus dem Bereich der Schulforschung zeigte sich zwischen den Berufsjahren und dem Belastungserleben keine lineare Funktion, sondern es deutete sich vielmehr ein kurvenlinearer Zusammenhang an (vgl. *Bromme/Haag*, 2004). Die Autoren erklären dies damit, dass zunächst praktische Erfahrungen gesammelt werden müssen, jedoch im Berufsverlauf weitere Stressfaktoren hinzukommen, die eine adäquate Verrichtung der Arbeitsaufgaben eher behindern als fördern. Darüber hinaus zeigte eine qualitative Untersuchung, dass sich berufserfahrene SozialarbeiterInnen über neue und wachsende fachliche Anforderungen wie Teamberatungen, Verwaltungshandeln sowie zu geringem Klientenkontakt beklagten, welches offenbar bei dieser Gruppe ein Belastungserleben indiziert (*Schweikart/Franzke* 1998). Die Ergebnisse von *Kramis-Aebischer* (vgl. 1995) wiesen keine signifikanten Zusammenhänge zwischen berufsspezifischen Befinden und dem mit Berufserfahrung konfundierten Alter der LehrerInnen aus. Ferner fanden *Pines und Maslach* (vgl. 1978), dass mit zunehmenden Dienstjahren in einer psychosozialen Institution die Abneigung gegenüber den KlientInnen und deren Problemlagen wächst und zu Rückzugstendenzen führt. Häufig werden die Gründe bei sich wiederholenden Problemlagen und einer geringen Veränderungsmotivation bei den KlientInnen gesehen.

Bei Berufseinsteigern kann eher von Unsicherheiten in der Anwendung von Methoden ausgegangen werden, die schließlich als Belastung wahrgenommen werden kann. Insbesondere die Klientenbeziehung im Bereich der Sozialarbeit indiziert häufig aufgrund mangelnder Erfahrungen in Verbindung mit unrealistischen Erwartungen ein Belastungserleben, welches sich negativ im berufsspezifischen Befinden und schließlich auch im allgemeinen Befinden niederschlägt (vgl. *Künzer/Schulte* 1986). Hauptsächlich sind davon persönlich „zu motivierte“ Berufseinsteiger betroffen. Diese neigen dazu sich zu überschätzen oder haben stark ideell geprägte Vorstellungen vom Helferbild. Eine weitere Belastungsquelle stellt oftmals die Praxiseinrichtung selbst dar. Starre institutionelle Grenzen oder gewachsene, eingefahrene Strukturen innerhalb des Teams lösen bei Berufsunerfahrenen oft Überforderungstendenzen aus. *Marquard et al.* (vgl. 1993) verweisen an dieser Stelle auch auf mangelnde Einarbeitung bzw. Begleitung. Die Diskrepanzen zwischen Theorie und Praxis, Erwartungen und ersten Erfahrungen, d.h. der Anpassungsdruck und die Auseinandersetzung mit den Arbeitsaufgaben sowie die Unsicherheit über Anforderungen sind allgemein für Berufsunerfahrene am stärksten (vgl. *Rosenstiel/Molt/Rüttinger* 2005).

Zeitdruck und
Unklarheiten in der
Berufsrolle als
zentrale
Belastungsfaktoren

Insgesamt legt die bisherige überwiegend an anderen Berufsgruppen gewonnene Befundlage nahe, dass insbesondere Zeitdruck und Unklarheiten in der Berufsrolle zu den zentralen Belastungsfaktoren gehören. Wir wollen neben diesen beiden auch den Handlungsspielraum als Belastungsquelle beleuchten und anschließend vier Bewältigungsressourcen in den Blick nehmen.

Belastungsfaktor Zeitdruck

Zeitdruck wurde als potenzielle Belastungsquelle sowohl in der Arbeitspsychologie als auch in der Burnoutforschung eingehend untersucht (vgl. z.B. *Cherniss* 1999; *Enzmann* 1996; *Pfennighaus* 2000; *Richter/Hacker* 1998). *Gusy* bezeichnet diesen als „[...] ein Missverhältnis zwischen zu erledigenden Aufgaben und der zur Verfügung stehenden Arbeitszeit“ (*Gusy* 1995, S. 123). In helfenden Berufen geht es dabei weniger um die Bewältigung der Arbeitsanforderung an sich, vielmehr spiegelt sich die Kollision zwischen den „Qualitätsansprüchen“ in der Helfer-Klient-Beziehung und den organisatorischen und institutionellen Rahmenbedingungen wider (vgl. *Beerlage*, 1990). Aus Sicht der Fachkräfte wirkt sich dies auf die Zielerreichung, d.h. in angemessener Zeitspanne Probleme zu bearbeiten bzw. Klientenkontakte durchzuführen, hinderlich aus und wird als Zeitdruck bzw. Belastung erlebt. Es entsteht aus handlungsregulationstheoretischer Perspektive eine Überforderung aus den eigenen Ansprüchen an die Arbeit und den vorgegebenen institutionellen Rahmenbedingungen.

Belastungsfaktor Unklarheit über die Berufsrolle

Die Rollenambiguität stellt insbesondere in der Sozialen Arbeit eine Quelle des Belastungserlebens dar (vgl. *Brombach/Schäuble* 1984; *Rösing* 2003). Diese wird allgemein aufgefasst als die Diskrepanz zwischen der Menge an Informationen, die eine Person besitzt und der Menge, die erforderlich ist, damit sie ihre Rolle angemessen realisieren kann (*Kahn* 1978). Mit dem Konzept der Rollenambiguität werden das Ausmaß an Unklarheit über Ausführung und zeitliche Abfolge von Arbeitsaufgaben sowie das Ausmaß an Unklarheit über Leistungskriterien einer Person in der Arbeitsrolle erfasst (vgl. *Schmidt/Hollmann* 1998). Diese Facetten der Berufsrolle scheinen bestimmt durch Unsicherheiten in der eigenen Verantwortung, Unklarheit und Sorge hinsichtlich der Erwartungen von Arbeitskollegen und der Bewertung durch Vorgesetzte (*Schmidt/Hollmann* 1998). Bereits in den 70er Jahren weist *Cherniss* (vgl. 1982) auf die ambiguitären Aufgabenstellungen als Merkmal psychosozialer Arbeitsfelder hin. Wie zahlreiche Befunde z.B. aus der Lehrerforschung zeigen, gehen gerade Rollenunklarheiten häufig mit Arbeitsunzufriedenheit, Gefühlen der Unzulänglichkeit und negativem Befinden einher (vgl. *König/Dalbert* 2004; 2007).

Belastungsfaktor Handlungs- und Entscheidungsspielraum

Allgemein besteht die Annahme, dass eine Person mit viel Handlungs-, Entscheidungs- und Gestaltungsspielräumen am Arbeitsplatz ihre Tätigkeit, im Vergleich zu denjenigen mit geringen Spielräumen, weniger belastend empfindet (*Rosenstiel et al.* 2005). Es bietet sich dadurch die Möglichkeit, den Arbeitsablauf flexibel an die jeweilige Situation anzupassen, d.h. selbst entscheiden zu können, wann was erledigt wird. Die Wandlung zu einem negativen Einflussfaktor scheint sich hauptsächlich in psychosozialen Arbeitsbereichen zu zeigen (vgl. *Enzmann/Kleiber* 1989). Die Autoren gehen davon aus, dass in den Bereichen häufig ein adäquater Handlungsrahmen fehlt. Ferner wird aus diesen Spielräumen eine Verantwortung abgeleitet, die als belastend oder überfordernd wahrgenommen werden kann. Dies gilt insbesondere, wenn soziale Unterstützung für die jeweilige Person von Vorgesetzten und Kollegen fehlt.

Bewältigungsressource Ungewissheitstoleranz: Soziales Handeln in ungewissen Situationen

Ungewisse Situationen sind solche, die mehrdeutig oder komplex sind (vgl. *Budner* 1962). Besonders kennzeichnend für die Soziale Arbeit ist, dass sich Komplexität und Mehrdeutigkeit schon aus dem Handlungskontext heraus ergeben (vgl. *Rabe-Kleberg* 2004; 2006). Als kennzeichnend für den Arbeitsinhalt in der Helfer-Klient-Beziehung gilt der Bezug auf existenzielle Probleme von Personen. Hinzukommt eine Interaktion und Kommunikation zwischen Professionellen und Laien (Klienten). Da die bestehende Ungewissheit nur in geringem Maße durch standardisierte Handlungslogiken reduzierbar ist, sollte Sozialarbeit vielmehr als verantwortliches, soziales Handeln unter den Bedingungen von Ungewissheit begriffen werden (vgl. *Rabe-Kleberg* 2004).

Unter dem Konzept der Ungewissheitstoleranz (*Dalbert* 1996) wird ein universelles Personenmerkmal verstanden, das den Umgang der Menschen mit ungewissen Situationen erklärt. Ungewissheitstolerante Personen bewerten ungewisse Situationen eher als aufzusuchende Herausforderung, während ungewissheitsintolerante Personen diese Situationen eher als Bedrohung bewerten, die sie zu vermeiden suchen. Ungewissheitstoleranz ist somit sowohl Voraussetzung für professionelles Handeln im Umgang mit KlientInnen und adäquate Fallarbeit als auch personale Ressource für die Aufrechterhaltung des subjektiven Wohlbefindens der MitarbeiterInnen. Wie die Forschung zeigt, ist die Ungewissheitstoleranz bei Älteren geringer ausgeprägt als bei Jüngeren (vgl. *Dalbert* 1999).

Savicki (vgl. 2002) fand in einer kulturvergleichenden Studie für die Fachkräfte sozialer Einrichtungen in Deutschland insgesamt, insbesondere jedoch für diejenigen aus Ostdeutschland, die Tendenz Ungewissheit zu vermeiden. Außerdem verwiesen die Ergebnisse auf einen Zusammenhang zwischen dem Vermeiden von Ungewissheit und emotionaler Erschöpfung. Dies scheint ein Beleg dafür zu sein, dass Versuche, Ungewissheit im beruflichen Handeln zu reduzieren, gerade für die psychische Gesundheit negative Auswirkungen haben.

Zusammenhang zwischen dem Vermeiden von Ungewissheit und emotionaler Erschöpfung

Bewältigungsressource berufliche Selbstwirksamkeit

Unter Selbstwirksamkeit (*Bandura* 1982) wird die generalisierte Überzeugung einer Person verstanden, in der Lage zu sein, adäquate Handlungen auszuüben oder zu entwickeln sowie die jeweilige Situation oder Anforderung zu bewältigen bzw. selbst gesteckte Ziele zu erreichen. Die Einschätzung des Stresserlebens hängt u. a. von der Selbstwirksamkeitserwartung ab (*Jerusalem* 1990; *Lazarus* 1991). Je mehr eine Person daran glaubt, adaptive Fähigkeiten für die Problemlösung zu besitzen, desto motivierter unternimmt sie Mühen, diese Überzeugungen in aktives, problemorientiertes Handeln umzusetzen (vgl. *Bandura* 1992). Wie aus einer Längsschnittstudie mit LehrerInnen hervorgeht, steigt die berufliche Selbstwirksamkeitserwartung über die Zeit, d.h. vom Referendariat zur regulären Lehrertätigkeit (*Abele/Candova* 2007). Insofern wird durch diese Studie deutlich, dass hohe berufliche Selbstwirksamkeit eine Ressource im Umgang mit Beanspruchungen darstellt. Umgekehrt können subjektive Stressbelastungen und erfolgloses Handeln die Selbstwirksamkeitserwartung mindern (*Mummendey* 2006).

Bewältigungsressource soziale Unterstützung

Soziale Unterstützung zählt zu den protektiven Faktoren bei der Bewältigung belastender Situationen (z.B. *Lazarus* 1991). Es gibt empirische Hinweise, die für eine Differenzierung der Unterstützungsquellen sprechen (vgl. *Kobasa/Puccetti* 1983). Die Autoren fanden heraus, dass nur arbeitsbezogene Unterstützung einen positiven Einfluss auf Stress am Arbeitsplatz hat – im Gegensatz zur privaten Unterstützung (*ebda.* 1983). Hinweise auf Unterschiede zwischen Berufserfahrenen und Berufsunerfahrenen lassen sich in der bisherigen Literatur kaum finden.

Zahlreiche Untersuchungen gibt es zum Zusammenhang von sozialer Unterstützung und Burnout, welche im Allgemeinen negativ korreliert sind (vgl. z.B. *Lee/Ashforth* 1996; *Savicki* 2002). Soziale Unterstützung kann daher als präventiver Faktor gegen Burnout gewertet werden (*Röhrig/Reiners-Kröncke* 2003). Als besonders bedeutsam wird hierbei die Unterstützung durch KollegInnen erachtet (*ebda.* 2002). Die angenommene protektive Wirkung von sozialer Unterstützung begünstigt gleichzeitig den fachlichen Austausch im Fallverstehen in der Sozialarbeit. Nicht zuletzt durch die aktuelle Diskussion zum Kinderschutz erreicht die Unterstützung seitens Kollegen, Vorgesetzten sowie von außenstehenden Spezialisten in verschiedener Hinsicht eine wachsende Bedeutsamkeit. Darüber hinaus weisen *Kieser et al.* (vgl. 1990) am Beispiel von Mentorensystemen auf die positiven Auswirkungen sozialer Unterstützung bei den Anpassungsprozessen von Berufsunerfahrenen hin.

Wir gehen davon aus, dass sich sowohl die berufliche Selbstwirksamkeit als auch die arbeitsbezogene Unterstützung im Laufe der Zeit zwischen Ausbildung und den Anfangsjahren des Berufes erst entwickeln. Als Hinweis darauf können auch die Ergebnisse von *Abele/Candova* (vgl. 2007) gelten, die bei Lehrkräften in Hinblick auf die berufliche Selbstwirksamkeit eine Zunahme vom Referenda-

Soziale
Unterstützung als
präventiver Faktor
gegen Burnout

riat zur regulären Lehrtätigkeit beobachteten. Entsprechend sollte auch die arbeitsbezogene Unterstützung bei den NovizInnen geringer ausgeprägt sein.

2 Hypothesen

Das berufsspezifische Befinden sollte sich zwischen ExpertInnen und NovizInnen nicht unterscheiden. Allerdings sollten NovizInnen über andere erlebte Belastungen berichten als ExpertInnen und sie sollten über andere Bewältigungsressourcen verfügen. Im Einzelnen wird erwartet, dass NovizInnen im Vergleich zu ExpertInnen:

- a) weniger Zeitdruck erleben,
- b) weniger Klarheit hinsichtlich des zeitlichen Ablaufs und der Arbeitsmethoden erleben und
- c) weniger Handlungsspielraum zur Verfügung haben sowie
- d) über mehr Ungewissheitstoleranz,
- e) jedoch über eine geringere (berufliche) Selbstwirksamkeitserwartung
- f) sowie über weniger soziale Unterstützung verfügen.
- g) Diese Unterschiede sollten auch bei Kontrolle des Geschlechts gelten.
- h) Hinsichtlich ihres berufsspezifischen Befindens sollten sie sich nicht unterscheiden.

3 Methode

Stichprobenbeschreibung

Die Daten wurden Ende November 2004 in den neuen Bundesländern erhoben. Für die NovizInnen-Gruppe konnten 59 StudentInnen während ihres Praxissemesters des Studiengangs Sozialwesen bzw. der Sozialpädagogik befragt werden. Die ExpertInnen-Gruppe bestand aus 183 MitarbeiterInnen der ambulanten und stationären Jugendhilfe.

Der Vergleich der wichtigsten soziodemografischen Merkmale bestätigte die Unterschiedlichkeit der beiden Gruppen. So waren die NovizInnen im Mittel 14 Jahre jünger, lebten seltener in Partnerschaften und waren eher ohne Kind. In der Geschlechterverteilung (im Verhältnis Novizen: 19.6 % männlich/80.4 % weiblich; zu Experten: 24.7 % männlich/75.3 % weiblich) gab es keine signifikanten Unterschiede ($\chi^2 = 0.61, p = .433$).

Erhebungsinstrumente

Es wurden acht Merkmale *beruflichen Belastungserlebens* in die Untersuchung einbezogen. Die Stärke und die Häufigkeit des Zeitdruckes sowie die Intensität und die Häufigkeit der Klienteninteraktionen wurden mit einem von *Kleiber et*

al. (vgl. 1992) entwickelten Instrument erfasst. Da der Handlungsspielraum in der Sozialarbeit eher als Belastung wahrgenommen wird, wurde dieser ebenfalls dem Belastungserleben und nicht, wie üblich, den Ressourcen zugeordnet. Erhoben wurde der Handlungsspielraum mit der Skala von *Enzmann* (vgl. 1989). Die Rollenambiguität wurde mit dem gleichnamigen Instrument von *Schmidt/Hollmann* (vgl. 1998) gemessen. Es umfasst die Dimensionen: Klarheit über die Arbeitsmethoden, über den zeitlichen Ablauf und über die Leistungskriterien.

Ressourcen: Die Ungewissheitstoleranz wurde mit der Ungewissheitstoleranzskala von *Dalbert* (vgl. 1999) gemessen. In Anlehnung an das von *Schwarzer/Schmitz* (vgl. 1999) für LehrerInnen entwickelte Instrument wurde die berufsspezifische Selbstwirksamkeit erhoben. Zur Messung von sozialer Unterstützung wurden Items aus der gleichnamigen Skala von *van Dick* (vgl. 1999a) benutzt, die zwischen arbeitsbezogener und privater Unterstützung differenziert.

Berufsspezifisches Befinden: Die Arbeitszufriedenheit wurde mit dem Instrument von *Neuberger* (vgl. 1980) erhoben. Mit dem Maslach-Burnout-Inventar (*Maslach/Jackson* 1986), in einer Variante von *Jerusalem* (vgl. 1999), basierend auf einer Fassung von *Enzmann/Kleiber* (vgl. 1989), wurde das Burnout ermittelt. Diese Skala beinhaltet die Dimensionen reduziertes Wirksamkeitserleben, emotionale Erschöpfung sowie Depersonalisierung.

4 Ergebnisse

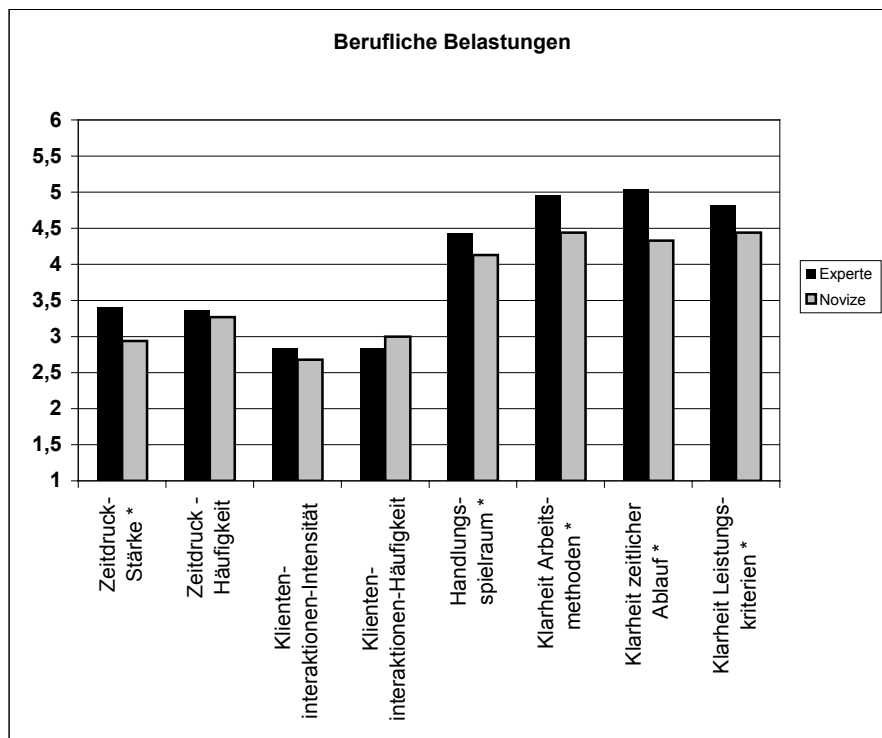
Die Gruppenunterschiede wurden mittels *t*-Test für unabhängige Stichproben (zweiseitig; $p < .05$) überprüft. Falls der *Levene*-Test Varianzhomogenität anzeigte, wurde der *t*-Test für ungleiche Varianzen betrachtet. Darüber hinaus wurden mittels zweifaktorieller Varianzanalysen mögliche Geschlechtseffekte sowie Interaktionseffekte von Geschlecht und Gruppenzugehörigkeit geprüft. Auf diese Analysen wird nur dort eingegangen, wo sich ein signifikanter Effekt des Geschlechts oder eine signifikante Interaktion zeigte.

Berufliche Belastungen im Vergleich

Insgesamt waren die acht beruflichen Belastungen eher moderat ausgeprägt (vgl. Abb. 1). Bei fünf der acht untersuchten Belastungen zeigten sich signifikante Gruppenunterschiede in der erwarteten Richtung. So berichteten die ExpertInnen im Vergleich zu den NovizInnen über eine höhere Intensität des Zeitdrucks ($F = 1.42$, $df = 236$; $p = .001$) und über einen größeren Handlungsspielraum ($F = 5.75$, $df = 85.6$; $p = .033^a$). Demgegenüber äußerten NovizInnen mehr Unklarheiten in der Arbeitsrolle. Dies spiegelte sich in allen drei Rollenambiguitätsdimensionen wider, Klarheit der Arbeitsmethoden ($F = 9.04$, $df = 78.2$; $p < .001^a$), Klarheit des zeitlichen Ablaufs ($F = 3.51$, $df = 245$; $p < .001$) und Klarheit der Leistungskriterien ($F = 3.51$, $df = 245$; $p < .001$). Darüber hinaus be-

richteten in beiden Gruppen die Frauen ($F = 4.12, p < .05$) über mehr Unklarheiten in den Leistungskriterien als die Männer.

Abbildung 1: Skalenmittelwerte der erfassten beruflichen Belastungen für die NovizInnen und ExpertInnen; auf der Größenachse (y) ist die Spannweite der Skalen abgebildet. Alle Variablen spannen von 1 bis 6; ein hoher Wert steht für eine starke Konstruktausprägung; (*) zeigt einen signifikanten Haupteffekt Gruppe.

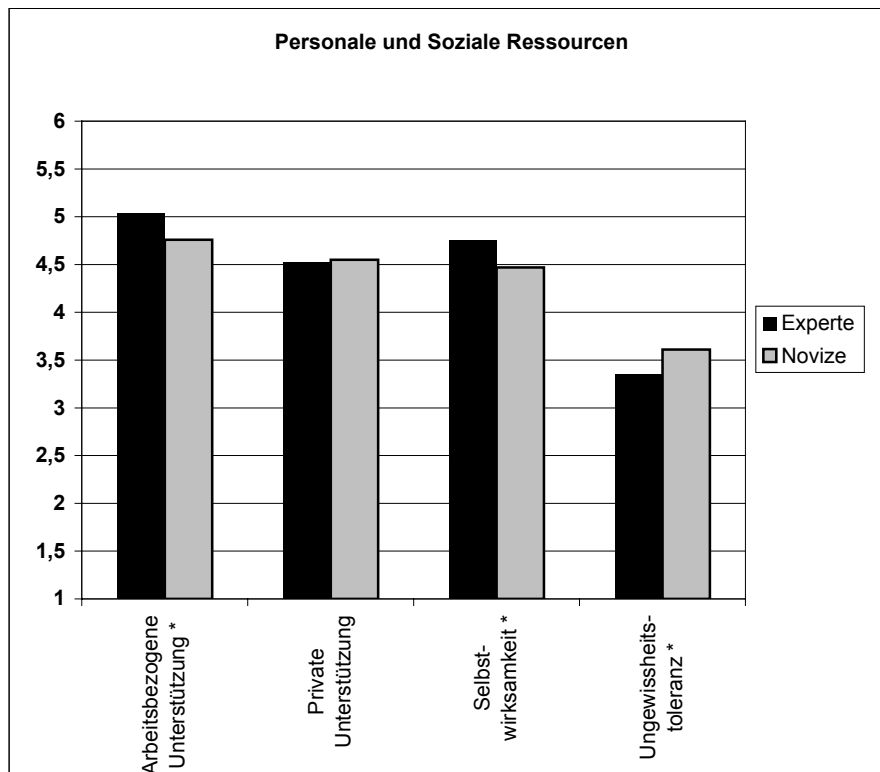


Personale und soziale Ressourcen

Die erfassten Ressourcen wurden im Mittel eher positiv beurteilt (vgl. Abb. 2). Unterschiede zwischen beiden Gruppen traten bei arbeitsbezogener Unterstützung ($F = 2.90, df = 237; p = .021$), beruflicher Selbstwirksamkeit ($F = 3.97, df = 236; p = .001$) sowie bei Ungewissheitstoleranz ($F = 0.002, df = 240; p = .007$) auf. Lediglich in der privaten Unterstützung zeigten sich keine Unterschiede. So berichteten die ExpertInnen im Vergleich zu den NovizInnen über mehr arbeitsbezogene Unterstützung sowie eine stärkere Selbstwirksamkeit, aber über weniger Ungewissheitstoleranz.

Ressourcen wurden im Mittel eher positiv beurteilt

Abbildung 2: Skalenmittelwerte der erfassten personalen und sozialen Ressourcen für die NovizInnen und ExpertInnen; auf der Größenachse (y) ist die Spannweite der Skalen abgebildet. Alle Variablen spannen von 1 bis 6; ein hoher Wert steht für eine starke Konstruktausprägung; (*) zeigt einen signifikanten Haupteffekt Gruppe.

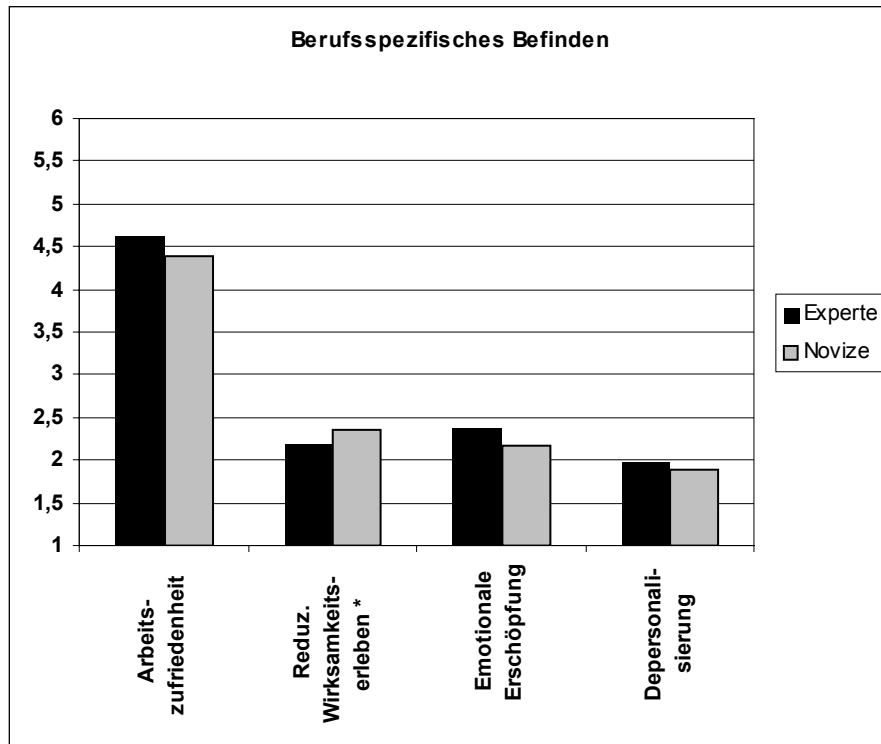


Berufsspezifisches Befinden

Arbeitsunzufriedenheit wurde hoch eingeschätzt

Insgesamt schätzten die Befragten die Arbeitszufriedenheit eher hoch ein. Das Burnout wurde dagegen in allen drei Dimensionen eher niedrig eingestuft (vgl. Abb. 3). Im Gruppenvergleich konnten lediglich beim reduzierten Wirksamkeitserleben signifikante Effekte beobachtet werden. Hier waren sowohl Gruppe ($F = 10.77, p < .05$) und Geschlecht ($F = 4.30, p < .05$) als auch deren Interaktion ($F = 6.80, p < .05$) bedeutsam. Die Novizen fühlten sich im Vergleich zu den anderen drei Teilgruppen am wirksamsten. Es gehörten jedoch nur elf Männer der NovizInnen-Gruppe an. Ob es sich hierbei um einen eher zufälligen Effekt aufgrund der geringen Anzahl von Novizen handelt, muss daher die zukünftige Forschung klären.

Abbildung 3: Skalenmittelwerte des erfassten berufsspezifischen Befindens für die NovizInnen und ExpertInnen; auf der Größenachse (y) ist die Spannweite der Skalen abgebildet. Alle Variablen spannen von 1 bis 6; ein hoher Wert steht für eine starke Konstruktausprägung; (*) zeigt einen signifikanten Haupteffekt Gruppe.



5 Zusammenfassung und Diskussion

Der vorliegende Vergleich belegt, dass sich NovizInnen und ExpertInnen insbesondere in der Qualität der erlebten Belastung, also den einzelnen Belastungsquellen, sowie in den zur Verfügung stehenden Ressourcen unterscheiden. Das Ausmaß beruflicher Belastungen wurde jedoch von allen Befragten als eher moderat eingeschätzt. Darüber hinaus spielte das Geschlecht zur Erklärung des beruflichen Belastungserlebens nur eine untergeordnete Rolle.

Berufliche Belastungen

In Übereinstimmung mit der bisherigen Forschung und unseren Hypothesen berichteten die NovizInnen über weniger Zeitdruck und einen geringeren Handlungsspielraum. Dies kann so interpretiert werden, dass die NovizInnen im Ver-

gleich zu den ExpertInnen weniger Verantwortung zu tragen sowie ein geringeres Arbeitsvolumen zu bewältigen hatten. Es gilt zukünftig zu klären, inwieweit der Handlungsspielraum in der Sozialen Arbeit tatsächlich eher eine Belastung als eine Ressource darstellt. Die Ergebnisse weisen auch darauf hin, dass die ExpertInnen besser mit den Unwägbarkeiten ihrer Berufsrolle zurechtkamen. Sie waren nicht nur sicherer in ihrem Wissen, wann welche Aufgabe zu erledigen ist und wann welche Methode anzuwenden ist, sondern waren auch tendenziell eher davon überzeugt zu wissen, welche Leistungen von ihnen erwartet werden. Die Ergebnisse galten mit einer Ausnahme (Klarheit über die Leistungskriterien) für Männer und Frauen gleichermaßen.

Belastungsquellen
verändern sich
während des
Berufsverlaufs

Insgesamt deuten die Ergebnisse darauf hin, dass sich die Belastungsquellen während des Berufsverlaufs wohl verändern, aber nicht wesentlich verringern. Dies stimmt mit den Ausführungen von *Bromme/Haag* (vgl. 2004) für LehrerInnen überein. Zukünftig sollte daher weniger der Frage nachgegangen werden, ob die berufliche Belastung im Laufe der Berufserfahrung ab- oder zunimmt. Um das Belastungserleben in der Sozialarbeit besser zu verstehen, ist es vielmehr notwendig, die unterschiedliche Dynamik der einzelnen Belastungsfaktoren in den Blick zu nehmen.

Personale und soziale Ressourcen

Die Annahme, dass sich auch die Bewältigungsressourcen während des Berufsverlaufes ändern, wurde durch die beobachteten Gruppenunterschiede gestützt. Erwartungskonform berichteten die ExpertInnen über eine stärkere berufliche Selbstwirksamkeit als die NovizInnen. Die geringere berufliche Selbstwirksamkeit der NovizInnen könnte darauf zurückzuführen sein, dass sich dieses Merkmal erst mit den Berufsjahren entwickelt. Positive Erfahrungen im beruflichen Alltag, insbesondere in stressrelevanten Situationen, können eine Stärkung der beruflichen Selbstwirksamkeit im Berufsverlauf erklären. Ferner können routinierte Handlungsabläufe im Zeitmanagement sowie in den angewandten Arbeitsmethoden zu einer besseren beruflichen Selbstwirksamkeit beitragen. Wenn sich darüber hinaus in weiteren Studien zeigt, dass die berufliche Selbstwirksamkeit auch mit geringeren beruflichen Belastungen und insbesondere einer geringeren Rollenambiguität einhergeht, würde dies die Bedeutung dieser Ressource zusätzlich unterstreichen.

Verschiedene Untersuchungen in anderen Berufsfeldern aber auch in der Sozialen Arbeit selbst haben deutlich belegt, dass ein ausreichendes Maß an arbeitsbezogener Unterstützung die berufliche Belastung verringert (vgl. *Savicki* 2002; *Semmer/Udris* 2004). Darüber hinaus ist eine arbeitsbezogene Unterstützung in der beruflichen Praxis, z.B. durch kontinuierliche Fachberatung, für die Gewährleistung von Fachlichkeit und Qualität unabdingbar.

Positive Entwicklung
der arbeitsbezogenen
Unterstützung
im Laufe der
Berufstätigkeit

Somit ist die geringere Unterstützung der StudentInnen im Vergleich zu den ExpertInnen, wie aus unseren Ergebnissen hervorgeht, ein wichtiger Hinweis, um die Qualität der Praxisphase zu verbessern. Außerdem stützt dieses Ergebnis unsere Vermutung, dass sich die arbeitsbezogene Unterstützung im Laufe der Berufstätigkeit positiv entwickelt. Unter Umständen folgt die Betreuung und

Unterstützung von Praktikanten innerhalb einer Einrichtung einer anderen Logik als der einer wechselseitigen Austauschbeziehung. Die zeitliche Begrenzung des Praktikums könnte darüber hinaus für eine geringere Integration innerhalb des Teams entscheidend sein, so dass sich die Fachkräfte für die Unterstützung eines Praktikanten weniger verantwortlich fühlen als für einen Kollegen. In diese Richtung deuten auch die Ergebnisse aus einer qualitativen Untersuchung von *Marquard et al.* (vgl. 1993), die der Praxis der Sozialarbeit eine mangelhafte Einarbeitung konstatieren.

Schließlich zeigte sich noch ein vermutlich eher alters- als berufbedingter Effekt (vgl. *Dalbert* 1999): die NovizInnen waren ungewissheitstoleranter als die ExpertInnen. Wie der aktuelle Forschungsstand belegt, sind Ungewissheitstolerante jedoch im Umgang mit beruflichen Situationen erfolgreicher (z.B. *Friedel/Dalbert* 2003; *König/Dalbert* 2004). Nach bisherigen Erkenntnissen nimmt diese Ressource allerdings mit dem Alter ab.

NovizInnen waren ungewissheitstoleranter als ExpertInnen

Insbesondere die Befunde zur geringen beruflichen Selbstwirksamkeitserwartung und geringen beruflichen Unterstützung legen die Schlussfolgerung nahe, dass für die StudentInnen im Praxissemester die PraxisanleiterInnen eine wertvolle Unterstützungsquelle darstellen können. Da die Schaffung entsprechender Rahmenbedingungen im Praxissemester den Fachhochschulen obliegt, liegt es in deren Verantwortung, den Stellenwert der Anleitungsfunktion hervorzuheben und weiter auszubauen. Für die Bedeutsamkeit der AnleiterIn-StudentIn-Beziehung sprechen auch die Evaluationsergebnisse von Mentorensystemen (*Kieser et al.* 1990). Diese Programme werden häufig von Unternehmen initiiert, wobei die Nachwuchskräfte in ihrer Entwicklung von Berufserfahrenen gefördert und unterstützt werden. Die Ergebnisse zeigten, dass sich Mentorenprogramme günstig auf die Auseinandersetzung mit organisationalen Anforderungen der Berufserfahrenen auswirken. Anzumerken bleibt, dass für die Herausbildung von Praxiskompetenz, neben der Bereitstellung von Ressourcen durch die Organisationen/Institutionen, auch die Eigeninitiative der Beteiligten, also der NovizInnen und ExpertInnen, erforderlich ist.

Hoher Stellenwert der Anleitungsfunktion

Kritische Betrachtung der Ergebnisse

Aus methodischer Sicht ist kritisch anzumerken, dass das Geschlechterverhältnis dieser Stichprobe zwar in etwa der allgemeinen Verteilung entspricht (vgl. *Statistisches Bundesamt* 2005; *BA* 2006), die geringe Anzahl von Novizen ($n = 11$) eine Testung möglicher Geschlechtsdifferenzen jedoch schwierig machte. Darüber hinaus wäre eine Replikation der Ergebnisse wünschenswert. Da sich die Stichprobe auf die sog. neuen Bundesländer sowie auf die ambulante und stationäre Jugendhilfe beschränkt, ist eine Generalisierung der Ergebnisse auf die Soziale Arbeit im Allgemeinen oder auf ExpertInnen und NovizInnen in westdeutschen Bundesländern mit Vorsicht zu betrachten.

Fazit – Bemerkungen zum professionellen Handeln

Unsere Untersuchung nahm erstmals den Zusammenhang zwischen Berufserfahrung sowie den personalen und sozialen Ressourcen in der Sozialarbeit in den Blick. Es zeigte sich, dass NovizInnen über weniger Ressourcen zur Bewältigung beruflicher Belastungen verfügen als ExpertInnen. Sie fühlen sich in ihrer Arbeit nicht unterstützt und zweifeln eher an ihrer beruflichen Selbstwirksamkeit. Lediglich ihre stärker ausgeprägte Ungewissheitstoleranz kann eine erfolgreiche Bewältigung beruflichen Belastungserlebens begünstigen.

NovizInnen und
ExpertInnen
unterscheiden sich
in der Qualität ihres
Belastungserlebens

Insgesamt lässt sich festhalten, dass sich NovizInnen und ExpertInnen insbesondere in der Qualität ihres Belastungserlebens unterscheiden, wobei das Ausmaß der erlebten Belastung moderat war. Dieses Ergebnisbild steht in Einklang mit den bisherigen Befunden zur Arbeitsbelastung über das Berufsfeld der Sozialarbeit hinaus (z.B. *Enzmann* 1996; *Schmidt/Hollmann* 1998).

Bisherige Analysen zur Sozialarbeit tendierten häufig dazu, die Hauptursache krisenhafter Entwicklungen des Arbeitsfeldes in den sich rasch verändernden Lebenssituationen der Klientel zu sehen (vgl. *Dewe et al.* 2001; *Scherr/Wachler* 1995). Diese Feststellung kann nach unserer Einschätzung auch für das von uns untersuchte Arbeitsfeld gelten. Häufig wird für institutionelle Reformen und pädagogische Neuorientierungen plädiert, aber die Fachkraft selbst wird oft vernachlässigt (vgl. *Dewe et al.* 2001). Aufsätze zur Professionalisierung, die den Zusammenhang von Fachlichkeit und Persönlichkeit der Fachkräfte diskutieren (z.B. *ebda.* 2001; *Rabe-Kleberg* 2006), sind eher selten. Gleichwohl wird die Entwicklung von Handlungskompetenzen im Studium der Sozialen Arbeit mit den Beobachtungen im sog. Bolognaprozess verstärkt und sehr beharrlich diskutiert (z.B. *Effinger* 2003, 2005; *Staub-Bernasconi* 2004). Obwohl mit der Umstellung auf die neuen BA-Studiengänge eine stärkere Berufsorientierung erreicht werden sollte, zeigen sich in der Sozialen Arbeit gegenläufige Tendenzen (vgl. *Effinger* 2005; *Nodes* 2008). Aus den verkürzten Studienzeiten resultierend, treten die Praxisanteile in den Hintergrund. Bisherige Ergebnisse von Absolventenbefragungen (z.B. *Effinger* 2005) reflektieren, dass die Entwicklung von Handlungskompetenz vor allem durch die Teilnahme an Supervision, Praxisreflexion und -beratung sowie in Praktika gesehen wurde.

Forderung nach
Stärkung der
personalen und
sozialen Ressourcen
in der Ausbildung

Insgesamt kann für die Aus- und Weiterbildung das Fazit gezogen werden, dass neben den etablierten Ausbildungsbausteinen eine Stärkung der personalen und sozialen Ressourcen sowohl bei ausgebildeten als auch auszubildenden Fachkräften erfolgen muss. Damit kann es gelingen, das psychische Wohlbefinden aufrechtzuerhalten sowie Burnout und dem vorzeitigen Ausscheiden bzw. Wechsel aus dem Beruf vorzubeugen (vgl. *Wright/Copranzano* 1998).

Anmerkung

- a Varianzen sind ungleich

Literatur

- Abele, A.E./Candova, A.* (2007): Prädiktoren des Belastungserlebens bei Lehrkräften. *Zeitschrift für pädagogische Psychologie*, 21, 2, S. 107-118.
- Antonovsky, A.* (1987): *Unravelling the mystery of health. How people manage stress and stay well.* – San Francisco.
- Bandura, A.* (1982): Self-efficacy: mechanism in human agency. *American Psychologist*, 37, pp. 125-139.
- Bandura, A.* (1992): Exercise of personal agency through the self-efficacy mechanism. In: Schwarzer, R. (Ed.): *Self-efficacy: Thought control of action.* – Washington, pp. 3-38.
- Beerlage, I./Kleiber, D.* (1990): *Stress und Burnout in der Aids-Arbeit.* – Berlin.
- Brombach, R./Schäuble, W.* (1984): *Zur psychischen Situation von Heimerziehern unter besonderer Berücksichtigung ihres Alters.* – Stuttgart.
- Bromme, R./Haag, L.* (2004): *Forschung zur Lehrerpersönlichkeit.* In: Helsper, W./Böhme, J. (Hrsg.): *Handbuch der Schulforschung.* – Wiesbaden, S. 777-793.
- Budner, S.* (1962): Intolerance of ambiguity as a personality variable. *Journal of Personality*, 31, pp. 29-50.
- Bundesagentur für Arbeit* (2006): *Sonderauswertung aus der Amtlichen Berufsstatistik.*
- Cherniss, C.* (1999): *Jenseits von Burnout und Praxisschock. Hilfen für Menschen in lehrenden, helfenden und beratenden Berufen.* – Weinheim.
- Dalbert, C.* (1996): *Über den Umgang mit Ungerechtigkeit. Eine psychologische Analyse.* – Bern.
- Dalbert, C.* (1999): *Die Ungewissheitstoleranzskala: Skaleneigenschaften und Validierungsbefunde* (Hallesche Berichte zur Pädagogischen Psychologie Nr. 1). Halle (Saale): Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg, Institut für Pädagogik.
- Dewe, B./Ferchhoff, W./Scherr, A./Stüwe, G.* (2001): *Professionelles soziales Handeln: Soziale Arbeit im Spannungsfeld zwischen Theorie und Praxis.* – Weinheim.
- Dick, R. v./Wagner, U./Petzel, Th.* (1999b): Arbeitsbelastung und gesundheitliche Beschwerden von Lehrerinnen und Lehrern: Einflüsse von Kontrollüberzeugungen, Mobbing und sozialer Unterstützung. *Psychologie in Erziehung und Unterricht*, 46, S. 269-280.
- Dick, R. v./Wagner, U./Petzel, Th./Lenke, S./Sommer, G.* (1999a): Belastung im Lehrerberuf. *Psychologie in Erziehung und Unterricht*, 46, S. 55-64.
- Effinger, H.* (2003): „Willst Du erkennen, so lerne zu handeln“. Zur Bedeutung berufsbezogenen Handelns und deren Reflexion in der Ausbildungssupervision des Studiums der Sozialen Arbeit. *Sozialmagazin* 11, 03, S. 14-22.
- Effinger, H.* (2005): Wissen was man tut und tun was man weiß – zur Entwicklung von Handlungskompetenzen im Studium der Sozialen Arbeit. Online verfügbar unter: <http://www.bundeskongress-soziale-arbeit.de/effingerag.pdf>; Stand: 28.07.08.
- Enzmann, D.* (1996): *Gestresst, erschöpft oder ausgebrannt? Einflüsse von Arbeitssituation, Empathie und Coping auf den Burnoutprozeß.* – München.
- Enzmann, D./Kleiber, D.* (1989): *Helfer-Leiden: Streß und Burnout in psychosozialen Berufen.* – Heidelberg.
- Friedel, A./Dalbert, C.* (2003): Belastung und Bewältigung bei Grundschullehrerinnen: die Auswirkungen einer Versetzung an die Förderstufe und der Einfluss der Ungewissheitstoleranz. *Zeitschrift für Pädagogische Psychologie*, 17, 1, S. 55-68.
- Gusy, B.* (1995): *Stressoren in der Arbeit, Soziale Unterstützung und Burnout. Eine Kausalanalyse.* – Berlin.
- Jerusalem, M.* (1990): *Persönliche Ressourcen Vulnerabilität und Stresserleben.* – Göttingen.
- Jerusalem, M.* (1999): HBV-L: Herausforderungs-, Bedrohungs- und Verlusteinschätzung von Lehrern. In: Schwarzer, R./Jerusalem, M. (Hrsg.): *Skalen zur Erfassung von Lehrer- und Schülermerkmalen. Dokumentation der psychometrischen Verfahren im Rahmen der wissenschaftlichen Begleitung des Modellversuchs selbstwirksame Schulen.* – Berlin, S. 80-83.
- Kahn, R.L.* (1978): Ambiguität und Überforderung. Drei Elemente des Streß am Arbeitsplatz. In: Frese, M./Greif, S./Sommer, N. (Hrsg.): *Industrielle Psychopathologie.* – Bern, S. 18-33.

- Kieser, A./Nagel, R./Krüger, K.-H./Hippler, G. (1990): Die Einführung neuer Mitarbeiter in das Unternehmen. – Neuwied.
- Kleiber, D./Gusy, B./Enzmann, D./Beerlage, I. (1992): Arbeitssituation und Belastungen von Beschäftigten im AIDS-Bereich. Zwischenbericht 1992 (AIDS-Forschung: Arbeitsberichte Nr. 18). – Berlin.
- Kobasa, S. C./Pucetti, M. C. (1983): Personality and social resources in stress resistance. *Journal of Personality and Social Psychology*, 45, pp. 839-850.
- König, S./Dalbert, C. (2004): Ungewissheitstoleranz, Belastung und Befinden bei BerufsschullehrerInnen. *Zeitschrift für Entwicklungspsychologie und Pädagogische Psychologie*, 36, S. 190-199.
- König, S./Dalbert, C. (2007): Ungewissheitstoleranz und der Umgang mit beruflichen Anforderungen im Lehramt. *Empirische Pädagogik*, 21, S. 306-321.
- Kramis-Aebischer, K. (1995): Stress, Belastung und Belastungsverarbeitung im Lehrerberuf. – Bern.
- Künzer, R./Schulte, D. (1986): Burn-out und Praxischock klinischer Psychologen. *Zeitschrift für klinische Psychologie*, 4, 15, S. 303-320.
- Lazarus, R. S. (1966): Psychological stress and the coping process. – New York.
- Lazarus, R. S. (1991): Emotion and Adaption. – New York.
- Lee, R. T./Ashforth, B. E. (1996): A meta-analytic examination of the correlates of the three dimensions of job burnout. *Journal of Applied Psychology*, 81, 2, pp. 123-133.
- Marquard, A./Runde, P./Westphal, G. (1993): Psychische Belastungen in helfenden Berufen: Bedingungen, Hintergründe, Auswege. – Opladen.
- Maslach, C./Jackson, S. E. (1986): MBI: Maslach-Burnout-Inventory. Manual. University of California – Paolo Alto. Übersetzung von Enzmann & Kleiber (1989): Maslach Burnout Inventory. In: Schwarzer, R./Jerusalem, M. (1999): Skalen zur Erfassung von Lehrer und Schülermerkmalen, S. 62-68. Online verfügbar unter: <http://www.fu-berlin.de/gesund/schulen/skalen.htm>; Stand: 02.01.04.
- Mummendey, H. D. (2006): Psychologie des Selbst. Theorien, Methoden und Ergebnisse der Selbstkonzeptforschung. – Göttingen.
- Neuberger, O. (1985): Arbeit. Begriff – Gestaltung – Motivation – Zufriedenheit. – Stuttgart.
- Nodes, W. (2008): Staatliche Anerkennung für Sozialarbeiter darf keine Mogelpackung sein. Pressemitteilung 10.7.2008. Online verfügbar unter: <http://www.dbsh.de/html/presse.html>; Stand: 15.09.08.
- Pfennighaus, D. (2000): Desillusionierung im Beruf. Ein Konstrukt in der Burnout-Forschung. – Marburg.
- Pines, A./Maslach, C. (1978): Characteristics of staff burn-out in mental health settings. *Hospital & Community Psychiatry*, 29, pp. 233-237.
- Rabe-Kleberg, U. (2004): Experte und Professional – zwei soziale Praxen des Umgangs mit Ungewissheit. Aufgezeigt am Beispiel der gesellschaftlichen Kleinkinderziehung im gesellschaftlichen Umbruch. In: ebda. (Hrsg.): Der gesellschaftliche Umgang mit der Ungewissheit – Berufe und Professionen als Beispiel. SFB 580. – Halle.
- Rabe-Kleberg, U. (2006): Kontrolle – Markt – Vertrauen. Grundlegende Kategorien einer Theorie professionellen Handelns? In: Müller, B./Dörr, M. (Hrsg.): Nähe und Distanz. – Weinheim, S. 115-124.
- Richter, P./Hacker, W. (1998): Belastung und Beanspruchung: Streß, Ermüdung und Burnout im Arbeitsleben. – Heidelberg.
- Röhrig, S./Reiners-Kröncke, W.R. (2003): Burnout in der Sozialen Arbeit. – Augsburg.
- Rosenberg, M. (1965): Society and the adolescent self-image. – Princeton.
- Rosenstiel, L. von/Molt, W./Rüttinger, B. (2005): Organisationspsychologie. – Stuttgart.
- Rösing, I. (2003): Ist die Burnout-Forschung ausgebrannt? Analyse und Kritik der internationalen Burnout-Forschung. – Heidelberg.
- Savicki, V. (2002): Burnout a cross thirteen cultures. Stress and coping in child and youth care workers. – Westport.
- Scherr, A./Wachler, D. (1992): Pädagogisches Mandat, persönliche und politische Identität in der Jugendarbeit. *Deutsche Jugend*, 40, S. 536-539.

- Schmidt, K.-H./Hollmann, S.* (1998): Eine deutschsprachige Skala zur Messung verschiedener Ambiguitätsfacetten bei der Arbeit. *Diagnostica*, 44, 1, S. 21-29.
- Schwarzer, R./Schmitz, G.* (1999): Kollektive Selbstwirksamkeitserwartung von Lehrern: Eine Längsschnittstudie in zehn Bundesländern. *Zeitschrift für Sozialpsychologie*, 30, 4, S. 262-274.
- Schweikart, R./Franzke, A.* (1998): Identitätsbildende Effekte beruflicher Arbeit. Unveröff. Interviewerhebung. – Leipzig.
- Seelig, G. F./Wendt, W.* (1993): Lehrerbelastung. Eine Pilotstudie zu den erlebten Berufsbelastungen von Lehrerinnen und Lehrern. *Pädagogik*, 45, S. 30-32.
- Semmer, N. K./Udris, I.* (2004): Bedeutung und Wirkung von Arbeit. In: Schuler, H. (Hrsg.): *Lehrbuch der Organisationspsychologie*. – Bern, S. 157–195.
- Statistisches Bundesamt* (2005): *Statistisches Jahrbuch 2005*.
- Staub-Bernasconi, S.* (2004): Wissen und Können – Handlungstheorien und Handlungskompetenz in der Sozialen Arbeit. In: Mühlum, A. (Hrsg.): *Sozialarbeitswissenschaft. Wissenschaft der Sozialen Arbeit*. – Freiburg i.B., S. 27-62.
- Taylor, S. E.* (1989): *Positive Illusions*. – New York.
- Wright, T. A./Cropanzano, R.* (1998): Emotional exhaustion as a predictor of job performance and voluntary turnover. *Journal of Applied Psychology*, 83, 3, pp. 486-493.